

**UPAYA MENINGKATKAN PENYELESAIAN PERKARA
TINDAK PIDANA YANG DILAKUKAN POLRI
(Ringkasan Hasil Penelitian)**

**BAB I
PENDAHULUAN**

1. Maksud.

Hasil penelitian ini untuk memberi gambaran kinerja Polri sebagai refleksi dari proses pengelolaan berbagai sumberdaya yang dilakukan Reserse Polri, yang dituntut kemampuan untuk mewujudkan produktivitas kerja sebagai jawaban atas Kapolri tentang upaya Peningkatan Penampilan Perorangan, Satuan, dan Operasional.

Dari berbagai usaha yang telah dilakukan Reserse polri, antara lain melalui pendidikan dan latihan, perbaikan sistem dan metode kerja, serta penambahan maupun perbaikan prasarana dan sarana tugas ternyata belum menampakan hasil optimal secara keseluruhan

BHAKTI - DHARMA - WASPADA

2. Tujuan.

Hasil penelitian ini selain mencari rumusan pola kerja reserse Polri sesuai pergeseran ancaman di bidang kejahatan mulai berubah dari bentuk perilaku menyimpang secara normatif kearah patologi, hasil penelitian ini juga digunakan :

- a. Sebagai bahan pertimbangan Pimpinan Fungsi untuk menjabarkan kebijakan Kapolri berkaitan dengan upaya meningkatkan penampilan perorangan, satuan, dan operasional.
- b. Sebagai pedoman meluruskan kembali strategi, tehnik-tehnik kepolisian di bidang Reserse sesuai dengan perkembangan sosial.

B A B II PELAKSANAAN PENELITIAN

2. Metode.

Tipe yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif, sedang metode yang digunakan adalah *Explanatory Survey Method*, yakni metode penelitian survey yang bertujuan menguji "metode" dengan cara mendasarkan pada pengamatan terhadap akibat yang terjadi, dan mencari faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebabnya melalui data tertentu (Rusidi, 1992).

Populasi penelitian ini adalah para anggota Polri di seluruh Indonesia. Sedangkan untuk sampel penelitian adalah anggota Polri pada bagian Serse dengan jumlah 564 orang. Penentuan sampel didasarkan kepada metode penarikan secara acak berstrata (*stratified random sampling*). Untuk memperoleh ukuran sampel maksimal dari minimal, peneliti menetapkan kategori keceratan dari variabel utama tersebut adalah yang paling kecil, dengan $\dots=0,30$. Dasar pemikiran ini akan memberikan ukuran sampel yang maksimin. Dengan kuasa uji $(1-\beta)=0,99$ dan taraf nyata $0,025$ (*one tailed test*). Machine Campbell (1987:92). Anggota sampel diambil dengan tehnik random (acak) *by chance (accidental)* tanpa mengurangi tingkat keterwakilannya (*representativeness*).

Penyebaran anggota populasi :

NO	NAMA POLDA	UKURAN SAMPEL
1.	Polda Ambon	42
2.	Polda Sulawesi Selatan	69
3.	Polda Sulawesi Utara	50
4.	Polda Jawa Timur	102
5.	Polda Jawa Tengah	68
6.	Polda Kalimantan Timur	60
7.	Polda Sumatera Utara	83
8.	Polda Metro Jaya	90
JUMLAH		564

4. Pendekatan Penelitian.

Fakta empiris dijadikan titik pusat pendekatan dalam kaitan alur *feed forward* dan *backward tracking*. Bermuatan kenyataan yang sedang berubah baik dalam organisasi juga di lingkungannya menuntut penyesuaian-penyesuaian metode dan teknis pelaksanaan. Memperhatikan bahwa masalah yang diteliti adalah aktivitas organisasi, maka penilaian yang diperoleh disamping menggunakan pendekatan *kuantitatif* berdasarkan informasi statistik juga digunakan pendekatan *kualitatif* yang di dasarkan pada interpretasi terhadap hasilnya. Dengan metode tersebut, diharapkan menghasilkan kesimpulan-kesimpulan yang yang bisa diangkat setaraf generalisasi di lingkungan Polri berdasarkan hasil-hasil pengolahan dan analisis data.

5. Alat Pengumpulan Data.

Untuk mengumpulkan data dikonstruksikan dalam beberapa angket (kuesioner) Digunakannya angket sebagai tehnik pengumpulan data disebabkan responden yang menyebar diberbagai daerah. Keseluruhan angket, dikembangkan dengan mengacu kepada *Method of Summated Ranking* dari Likert. Dengan instrumen kuesioner para anggota Resetse baik di Polda, Polwil/Polwiltabes, Polresta/Polres maupun yang bertugas di Polsek-Polsek diminta untuk menjawab kuesioner yang bersifat *open ended*. Alat ini digunakan untuk merekam pendapat mereka di samping anggota masyarakat di daerah-daerah penelitian. Pihak-pihak yang dianggap sebagai bagian dari masyarakat kritis seperti :LBH, PWI, YLKI, Tokoh Masyarakat, Tokoh Agama, Budayawan, dan LSM lainnya, dan unsur Pemerintah Daerah serta Pengadilan Tinggi dan Kejaksaan tinggi.

6. Daerah Penelitian.

Lokasi penelitian ditentukan di wilayah enam Kepolisian Daerah yang dianggap mencerminkan semua tipe Polda (A, B, C). Yaitu : (1) Polda Metro Jaya (2) Polda Jawa Timur, (3) Polda Jateng, (4) Polda Sumatra Utara, (5) Polda Kaltim (6) Polda Ambon (7) Polda Sulawesi Utara, dan (8) Polda Sulawesi Selatan. Termasuk ke dalam sasaran penelitian ini adalah juga Mabes Polri.

B A B III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

7. hasil penelitian.

Deskripsi kinerja anggota Serse Polri. Dari hasil perhitungan rata-rata delapan polda populasi diperoleh gambaran sebagai berikut : 85,10 % anggota serse memiliki tingkat kinerja sedang ; 10,99 % tingkat kinerja tinggi ; Jadi mayoritas kinerja anggota serse Polri diklasifikasikan sedang.

Diskripsi produktivitas kerja anggota serse Polri. Dari hasil perhitungan rata-rata delapan Polda populasi diperoleh gambaran sebagai berikut : 13,12 % tingkat produktivitas kerja anggota serse Polri tergolong rendah ; 79,07 % tergolong sedang; dan 7,80 % tergolong tinggi. Jadi, mayoritas tingkat produktivitas kerja anggota serse Polri diklasifikasikan sedang.

Deskripsi motivasi kerja anggota serse Polri 2,65 % anggota serse Polri memiliki tingkat motivasi kerja tergolong rendah , 55,49 % motivasi kerja anggota serse Polri sedang dan 41,84 % memiliki motivasi kerja tinggi. Jadi, mayoritas motivasi kerja anggota serse Polri diklasifikasikan tinggi.

Deskripsi karakteristik individu anggota Polri . 0,88 % memiliki tingkat karakteristik rendah; 72,34 % memiliki tingkat karakteristik sedang. dan 26,77 % memiliki tingkat karakteristik tinggi. Jadi, mayoritas tingkat karakteristik anggota serse Polri sedang.

Deskripsi karakteristik pekerjaan. 0,53 % tingkat karakteristik pekerjaan anggota serse Polri rendah, 60,99 % tingkat karakteristik pekerjaan anggotaserse Polri sedang dan 38,4 % tingkat karakteristk pekerjaan anggota serse Polri tinggi. Jadi, mayoritas karakteristik pekerjaan anggota sesrse Polri sedang.

Deskripsi iklim dan karakteristik organisasi. 3,54 % iklim dan karakteristik organisasi serse Polri rendah; 77,12 % iklim dan karakteristik organisasi serse Polri sedang dan 19,32 % iklim dan karakteristik organisasi Polri tinggi. Jadi, mayoritas iklim dan karakteristik organisasi Polri sedang.

Deskripsi kepemimpinan Polri, 0,53 % tingkat kepemimpinan anggota sesrse Polri tergolong rendah; 55,85 % tingkat kepemimpinan anggota sesrse Polri sedang, 43,61 % tingkat kepemimpinan anggota serse Polri tinggi. Jadi, mayoritas tingkat kepemimpinan anggota serse Polri diklasifikasikan sedang.

Deskripsi kondisi tehnologi serse Polri. 7,80 % kondisi tehnologi tergolong rendah; 68,61 % kondisi tehnologi serse Polri sedang; 23,58 % tehnologi sesrse Polri tergolong tinggi. Jadi, mayoritas kondisi tehnologi serse Polri sedang.

Deskripsi pengembangan sumberdaya manusia serse Polri. 3,19 % pengembangan sumberdaya manusia serse polri rendah; 80,31 % pengembangan sumberdaya manusia serse Polri sedang; 16,48 % pengembangan sumberdaya manusia serse

polri tinggi. Jadi, mayoritas pengembangan sumberdaya manusia Polri diklasifikasikan sedang.

8. Pengaruh karakteristik Individu terhadap Kinerja anggota Polri.

Berdasarkan hasil perhitungan melalui statistik uji t , diperoleh $t_i = 0,163$, setelah dibandingkan dengan tabel ternyata signifikan pada taraf nyata (p) 0,05 hal ini ditunjukkan dengan perbandingan $t_i = 0,163 > t_{tabel} 0,069$. Dapat ditafsirkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara karakteristik individu anggota Polri dengan kinerja anggota polri itu sendiri

Berdasarkan hasil perhitungan melalui statistik uji t , diperoleh $t_i = 0,29$ setelah dibandingkan dengan t_{tabel} ternyata signifikan pada taraf nyata (p) 0,05. Hal ini ditunjukkan dengan perbandingan $t_i = 0,29 > t_{tabel} 0,069$. Dapat ditafsirkan bahwa ada pengaruh positif yang disignifikan antara karakteristik pekerjaan anggota Polri dengan kinerja anggota polri itu sendiri.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh melalui statistik uji t , diperoleh $t_i = 0,281$. Setelah dibandingkan dengan t_{tabel} ternyata signifikan pada taraf nyata (p) 0,05. Hal ini ditunjukkan dengan perbandingan $t_i = 0,28 > t_{tabel} 0,069$. Dapat ditafsirkan bahwa ada pengaruh positif yang disignifikan antara iklim dan karakteristik organisasi Polri dengan kinerja anggota Polri itu sendiri.

Berdasarkan hasil perhitungan melalui statistik uji t , diperoleh $t_i = 0,190$ setelah dibandingkan dengan t_{tabel} ternyata sinifkkan pada taraf nyata (p) 0,05. Hal ini ditunjukkan dengan perbandingan $t_i = 0,163 > t_{tabel} 0,069$. Dapat ditafsirkan bahwa ada pengaruh positif yang disignifikan antara kebijakan pengembangan sumberdaya manusia anggota Polri dengan kinerja anggota Polri itu sendiri.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh melalui statistik uji t , diperoleh $t_i = 0,235$. Setelah dibandingkan dengan t_{tabel} ternyata signifikan pada taraf nyata (p) 0,05. Hal ini ditunjukkan dengan

perbandingan $t_i = 0,235 > t_{tabel} 0,069$. Dapat ditafsirkan bahwa ada pengaruh positif yang disignifikan antara kepemimpinan polri dengan kinerja anggota Polri itu sendiri

Berdasarkan hasil perhitungan melalui statistik uji t , diperoleh $t_i = 0,134$. Setelah dibandingkan dengan t_{tabel} ternyata signifikan pada taraf nyata (p) 0,05. Ini ditunjukkan dengan perbandingan $t_i = 0,134 > t_{tabel} 0,069$. Dapat ditafsirkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara tahnologi Polri dengan kinerja anggota polri itu sendiri.

8. PEMBAHASAN.

Pembahasan hal-hal penelitian ini disamping mengacu kepada pokok-pokok masalah yang diteliti, juga didasarkan kepada beberapa temuan dari hasil penelitian ini.

a. Gambaran Umum Sumber Daya.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa kinerja, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, iklim dan karakteristik organisasi, kepemimpinan, tehnologi, dan kebijakan pengembangan sumber daya manusia dipersepsi anggota Polri secara keseluruhan termasuk klasifikasi sedang. Hal ini ditunjukkan oleh terjadinya pemusatan mayoritas skor masing-masing variabel yang berpusat pada klasifikasi sedang. Meskipun demikian jika diamati secara lebih khusus, ada kecenderungan bahwa persentase skor masing-masing variabel menunjukkan perbedaan.

Kecenderungan diatas, sesungguhnya sudah dapat diramalkan karena frekuensi skor masing-masing variabel cenderung berdistribusi normal. Namun demikian dengan menggunakan kriteria idial, yakni skors maksimal idial dikurangi skor minimal idial kemudian dibuat tiga kelas interval ditemukan penyebaran pada ketiga klasifikasi (rendah, sedang, dan tinggi).

Gambaran penyebaran persentase skor masing-masing variabel baik berdasarkan kriteria ideal maupun persentase ini, cukup menjadi dasar untuk menarik kesimpulan bahwa tingkat kinerja, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, iklim dan karakteristik organisasi, kepemimpinan, teknologi, dan kebijakan pengembangan sumber daya manusia Polri berada pada klasifikasi sedang. Kecenderungan yang sama untuk masing-masing variabel penelitian juga ditemukan pada masing-masing Polda.

b. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Anggota polri.

Dalam arti statistika, hasil penelitian ini menggambarkan bahwa variasi skor kinerja anggota Polri dapat dijelaskan oleh karakteristik individu anggota Polri itu sendiri. Kontribusi tersebut jelas tidak dapat diabaikan. Dengan kata lain, dapat ditafsirkan bahwa apabila tingkat karakteristik individu anggota Polri tinggi, dalam arti sikap dan pengetahuan akan pekerjaannya tinggi, maka dapat diramalkan anggota Polri akan menampilkan kinerja yang tinggi. Gambaran hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang dihipotesiskan sebelumnya tentang adanya pengaruh yang signifikan.

Karakteristik individu merupakan aspek - aspek yang sangat pribadi sifatnya yang diantaranya akan menyangkut sikap dan pengetahuan yang dimiliki. Yang perlu diperhatikan adalah mengenai kecocokan mengenai tugas-tugas yang dipercayakan dengan karakteristik-karakteristik kepribadian yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas dengan peranan dan status masing-masing individu anggota Polri, sehingga dapat menunjang kemampuan dalam mewujudkan tugas-tugasnya. Sementara itu dalam

hubungannya dengan kinerja, maka yang dimaksud dengan pengetahuan ialah berbagai profesi beserta evidensi secukupnya tentang apa yang dituntut oleh pekerjaan atau tugas yang berhubungan dengan peranan dan status masing-masing personal yang berkaitan dengan usaha pencapaian tujuan organisasi Polri. Pengetahuan ini menyangkut soal luas tidaknya, kedalaman serta kejelasan mengenai konsep-konsep mengenai sesuatu yang menunjukkan pelaksanaan tugas, bahkan yang menjadi prasyarat atau tuntutan untuk mampu melaksanakan sesuatu pekerjaan tertentu. Dengan demikian pengetahuan untuk masing-masing anggota Polri berbeda syarat dan kadarnya dalam suatu sistem organisasi Polri.

c. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Anggota Polri.

Penelitian ini menggambarkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota Polri.

Dibandingkan dengan pengaruh relatif karakteristik individu, pengaruh relatif karakteristik pekerjaan ternyata lebih tinggi. Oleh karena itu karakteristik pekerjaan memiliki arti penting bagi peningkatan kinerja anggota Polri. Dengan kata lain dapat ditafsirkan bahwa apabila tingkat karakteristik pekerjaan dipersepsi oleh anggota polri positif, dalam arti paritas kecakapan, identitas pekerjaan, signifikasi pekerjaan, otonomi pekerjaan, dan umpan balik pekerjaan dipersepsi secara tinggi, maka dapat diramalkan anggota Polri akan menampilkan kinerja yang tinggi. Gambaran hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang dihipotesiskan sebelumnya tentang adanya pengaruh yang signifikan

d. Pengaruh Iklim dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Polri

Penelitian ini menggambarkan bahwa iklim dan karakteristik organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota Polri. Dibandingkan dengan pengaruh relatif karakteristik pekerjaan, pengaruh relatif iklim dan karakteristik organisasi ternyata lebih rendah namun demikian secara statistis pengaruh tersebut sangat signifikan. Oleh karena itu iklim dan karakteristik organisasi memiliki arti penting bagi peningkatan kinerja anggota Polri. Dengan kata lain, dapat ditafsirkan bahwa apabila tingkat iklim dan karakteristik organisasi (tanggung jawab, arah prestasi, kejelasan organisasi, semangat kerja kelompok, komitmen, sistim imbalan, dan profesionalisme) dipersepsi oleh anggota Polri secara positif, maka diramalkan kinerja anggota Polri akan tinggi. Gambaran hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang dihipotesiskan sebelumnya tentang adanya pengaruh yang signifikan.

Iklim dan karakteristik organisasi merupakan kondisi-kondisi sosial dimana setiap individu (anggota polri) itu berada. Kondisi-kondisi sosial merupakan keadaan-keadaan interaksi dan interelasi diantara setiap individu dengan individu lainnya dalam kesatuan polri untuk melaksanakan berbagai kegiatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kaitan ini Gilmore (1974) mengatakan bahwa tingkat produktifitas individu turut ditentukan oleh proses sosialisasi individu dengan karakteristik-karakteristik keberibadiannya masing-masing.

Oleh karena itu iklim dan karakteristik organisasi Polri harus mendapat perhatian karena organisasi Polri dapat dipandang sebagai sesuatu sistem sosial.

Dalam kaitan ini dikatakan oleh K.Davis (1981 :2) bahwa *A social system is a complex set of human*

relationship interacting in many ways "Possible are interactions are as limitless as the stars in the universe".

f. Pengaruh Kebijakan Pengembangan Sumber Daya manusia Terhadap Kinerja Anggota polri.

Penelitian ini menggambarkan bahwa kebijakan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota Polri.

Dibandingkan dengan pengaruh relatif karakteristik pekerjaan, dan pengaruh relatif iklim dan karakteristik organisasi ternyata pengaruh kebijakan pengembangan sumber daya manusia lebih rendah. Namun demikian secara statistik pengaruh tersebut sangat signifikan. Oleh karena itu kebijakan pengembangan sumber daya manusia memiliki arti penting bagi peningkatan kinerja anggota Polri. Dengan kata lain, dapat ditafsirkan bahwa bila tingkat kebijakan pengembangan sumber daya manusia (pelatihan dan pendidikan, sistem pengembangan karir) dipersepsikan secara positif oleh anggota Polri, maka dapat diramalkan kinerja anggota Polri akan tinggi. Gambaran hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang dihipotesiskan tentang adanya pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian diatas mengisyaratkan bahwa dalam organisasi Polri diperlukan adanya pengaturan, pengendalian, dan penyelenggaraan kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu kebijakan pengembangan sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hubungannya dengan usaha peningkatan kinerja anggota Polri.

Kebijakan pengembangan sumber daya manusia di kesatuan Polri mencakup beberapa kegiatan, diantaranya yaitu pendidikan dan latihan serta pengembangan karir. Pendidikan dan latihan yang dimaksud terutama berkaitan

dengan usaha meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugasnya sehingga dapat dicapai tingkat efisiensi, efektifitas dan produktifitas kegiatan-kegiatan dikesatuan Polri. Efisiensi organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri. Melalui latihan dan pendidikan diharapkan anggota polri akan didorong untuk bekerja lebih keras, karena mereka telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab sehingga dapat dicapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Dengan kata lain, melalui latihan dan pendidikan dapat dihindari pemborosan-pemborosan akibat tidak terampilnya dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan di kesatuan Polri.

g. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Polri.

Penelitian ini menggambarkan bahwa kepemimpinan yang muncul dalam bentuk pola perilaku dari atasan ketika menghadapi bawahannya (anggota Polri) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota Polri. Oleh karena gaya kepemimpinan yang ditampilkan atasan memiliki arti penting bagi peningkatan kinerja anggota polri. Dengan kata lain, dapat ditafsirkan bahwa apabila gaya kepemimpinan atasan dipersepsikan oleh anggota Polri secara positif, maka diramalkan kinerja anggota Polri akan tinggi.

Gambaran hasil penelitian inipun sesuai dengan apa yang sihipotesiskan sebelumnya tentang adanya pengaruh yang signifikan.

Mengacu kepada hasil penelitian diatas, maka seorang pemimpin di Kesatuan Polri dapat berbuat banyak untuk mengembangkan kinerja para anggota Polri. Pemimpin adalah orang yang dipercayakan oleh anggotanya untuk memikul tanggung jawab bersama yang diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi Polri. Hal ini perlu dipahami

oleh para pemimpin di Kesatuan Polri agar dapat terwujud suatu kondisi sosial yang diharapkan.

Satu hal yang perlu dipahami adalah bahwa kepemimpinan yang baik seyogianya mengacu kepada situasinya (kepemimpinan situasional). Model kepemimpinan situasional atau kontingensi dikembangkan oleh Fiedler dan kawan-kawan (K.Davis, 1981 : 139). Mereka mengemukakan antara lain bahwa : *"The contingency model states that most appropriate style of leadership depends on the situation in which the leader works". More specifically, the best leadership style depends on whether the situation is favorable, unfavorable, or in an intermediate range of favorability to the leader. As the situation varies, leadership requirements also vary*". Model kepemimpinan situasional tersebut kemudian dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard.

Situasi kepemimpinan memperhatikan suatu suasana hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin. Dengan demikian suasana kepemimpinan yang menunjang terciptanya kondisi-kondisi sosial dalam organisasi Polri akan merupakan suatu gambaran mengenai kualitas organisasi Polri tersebut. Dalam kenyataannya oleh anggota polri tidak menciptakan suatu iklim yang baik, sehingga timbul adanya suasana yang kaku dalam organisasi Polri.

h. Pengaruh Tehnologi Terhadap Kinerja Anggota Polri.

Penelitian inipun menggambarkan bahwa teknologi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota Polri.

Dibandingkan dengan pengaruh variabel-variabel lainnya, pengaruh relatif teknologi ternyata lebih rendah. Namun demikian secara statistis pengaruh tersebut sangat signifikan. Oleh karena itu teknologi yang digunakan di kesatuan Polri memiliki arti penting bagi peningkatan kinerja anggota Polri. Dengan kata lain, dapat ditafsirkan

bahwa apabila teknologi yang digunakan di kesatuan Polri baik secara kualitatif maupun kuantitatif dipersepsi oleh anggota Polri secara positif, maka dapat diramalkan kinerja anggota polri akan tinggi gambaran hasil penelitian inipun sebenarnya sudah dapat diramalkan. Sebab, dalam kehidupan Polri dewasa ini dimana tantangannya semakin berat sudah tentu kehadiran teknologi yang tepat sangat dibutuhkan. Namun bukan berarti bahwa yang dimaksudkan dengan teknologi itu hanya yang modern saja. Tetapi mencakup semua cara yang dapat ditempuh dalam proses pelaksanaan tugas Polri dan mencakup teknologi berupa perangkat lunak dan perangkat keras. Teknologi polri dapat dipandang sebagai pengembangan, penerapan, dan penilaian sistem-sistem, teknik dan alat bantu untuk memperbaiki dan meningkatkan pelaksanaan tugas polri. Berbagai teknologi Polri tersebut hendaknya dapat dimanfaatkan oleh para anggota Polri secara optimal agar dapat meningkatkan kinerja anggota Polri

B A B IV

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

9. KESIMPULAN .

Berdasarkan hasil-hasil penelitian dan pembahasannya, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a Kecendrungan umum kinerja anggota serse dan lintas Polri adalah sedang. Kecendrungan serupa juga ditemukan pada variabel-variabel lainnya yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, iklim dan karakteristik organisasi serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Begitu pula dengan variabel kepemimpinan Polri dan teknologi sejauh dipersepsikan dan dihayati secara subyektif oleh para anggota Polri

b. variabel karakteristik individu anggota Polri dilingkungan organisasi Polri sangat penting artinya dalam rangka pengembangan kinerja anggota Polri. Dengan mengontrol variabel karakteristik individu anggota Polri, secara signifikan dapat diramalkan bahwa kinerja anggota Polri antara lain tergantung pada bagaimana variabel karakteristik individu tersebut dibina dan dikembangkan dalam lingkungan organisasi Polri.

c. Variabel karakteristik pekerjaan anggota Polri dilingkungan organisasi Polri sangat penting artinya dalam rangka pengembangan kinerja anggota Polri. Dengan mengontrol variabel karakteristik pekerjaan anggota Polri, secara signifikan dapat diramalkan bahwa kinerja anggota Polri antara lain tergantung pada bagaimana variabel karakteristik pekerjaan tersebut dibina dan dikembangkan dalam lingkungan organisasi Polri.

d. Variabel iklim dan karakteristik organisasi Polri dilingkungan organisasi polri sangat penting artinya dalam rangka pengembangan kinerja anggota Polri. Dengan mengontrol variabel iklim dan karakteristik organisasi Polri, secara signifikan dapat diramalkan bahwa kinerja anggota Polri antara lain tergantung pada bagaimana variabel iklim dan karakteristik organisasi polri tersebut dibina dan dikembangkan dalam lingkungan organisasi Polri.

e. Variabel kebijakan dan pengembangan sumber daya manusia anggota Polri dilingkungan organisasi Polri sangat penting dalam rangka pengembangan kinerja anggota Polri. Dengan mengontrol variabel karakteristik kebijakan pengembangan sumber daya manusia anggota

Polri tersebut dibina dan dikembangkan dalam lingkungan organisasi Polri.

f. Variabel kepemimpinan polri dilingkungan organisasi Polri sangat penting artinya dalam rangka pengembangan kinerja anggota Polri. Dengan mengontrol variabel karakteristik kepemimpinan Polri, secara signifikan dapat diramalkan bahwa kinerja anggota polri antara lain tergantung pada bagaimana variabel karakteristik kepemimpinan tersebut dibina dan dikembangkan berdasarkan atasannya dalam lingkungan organisasi polri.

g. Variabel karakteristik tehnologi dilingkungan organisasi Polri sangat penting artinya dalam rangka pengembangan kinerja anggota Polri. Dengan mengontrol variabel karakteristik tehnologi, secara signifikan dapat diramalkan bahwa kinerja anggota Polri antara lain tergantung pada bagaimana variabel karakteristik tehnologi tersebut dikembangkan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam lingkungan organisasi Polri.

10. REKOMENDASI

Dari hasil-hasil penelitian ini dapat diangkat beberapa implikasi, khususnya implikasi praktis dan implikasi bagi penelitian selanjutnya.

a. Usaha-usaha untuk meningkatkan efektifitas organisasi yakni berupa penyelesaian perkara yang ada dilingkungan organisasi Polri mengacu kepada bagaimanakah keadaan kinerja anggota Polri dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sehari-hari kinerja tersebut terutama tergantung pada sikap mental dan motivasi dari anggota Polri itu sendiri. Sebagai orang yang pertama dan utama, anggota Polri dapat berbuat banyak dalam upaya menyelesaikan perkara yang ada dilingkungan organisasi Polri.

b. Usaha-usaha untuk menciptakan kinerja anggota Polri dalam lingkungan organisasi Polri mengacu kepada bagaimanakah dan pengembangan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, iklim dan karakteristik organisasi, kebijakan pengembangan sumber daya manusia, suasana kepemimpinan, dan keadaan teknologi yang berlangsung didalam lingkungan organisasi Polri.

c. Masalah kinerja anggota polri sebagai salah satu variabel penting dalam proses manajemen organisasi Polri bahkan merupakan faktor yang menentukan dalam fungsi primer organisasi Polri. Dikatakan demikian karena kinerja anggota polri yang menunjukkan pada kompetensi profesionalnya langsung memberikan dampak besar terhadap upaya menyelesaikan berbagai perkara yang ada di lingkungan Polri. Oleh karena itu hasil penelitian ini menyarankan untuk memperhatikan faktor karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, iklim dan dan karakteristik organisasi, kebijakan pengembangan sumber daya manusia, kepemimpinan dan teknologi. Ini memberikan implikasi struktur kelembagaan Polri secara formal melibatkan unsur-unsur kepemimpinan organisational dikembangkan pada suasana favorabel. Kondisi tersebut dapat memungkinkan pertumbuhan kemampuan profesional anggota Polri dalam menjalankan tugas-tugas pengabdianya.

d. Penciptaan iklim dan karakteristik organisasi Polri yang baik memberikan implikasi pula pada bagaimana kepemimpinan polri maupun mengelola potensi-potensi dari berbagai anggota secara individu maupun kelompok. Mungkin potensi kelompok informal yang cenderung non produktif dapat menjadi potensi yang produktif, misalnya dengan pembentukan team-team kerja yang dapat mengembangkan kreatifitas personilnya.

e. Disamping hal-hal tersebut di atas faktor-faktor “*extrinsic rewards*” tentu saja perlu diperhatikan seperti kesejahteraan anggota Polri. pemberian penghargaan yang positif, kesempatan mengembangkan karier, kenaikan pangkat, kepemimpinan komunikatif, fleksibel, terbuka, besifat personal, intim permisif, memberikan kepercayaan, otonomi, merupakan unsur-unsur dimana tanggung jawab anggota Polri dapat meningkat.

f. Penelitian kinerja anggota Polri dari berbagai faktor yang lebih luas, meliputi aspek latar belakang sosial ekonomi keluarga, masyarakat, asal pendidikan, komunikasi antar anggota Polri maupun dengan atasannya. Dugaan yang relevan diteliti adalah dampak interaksi dinamik kelompok informal terhadap kinerja anggota Polri dan kemungkinan ada penurunan kinerja karena konflik antara tuntutan birokrasi formal dan kebutuhan sosial.

Akhirnya semoga hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang konstruktif dan positif bagi pengembangan organisasi Polri.



*Teliti Dulu
Sebelum Dipakai*

KAMUS ISTILAH POLRI

A

Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ABRI)

suatu golongan di Indonesia yang dibersenjatai yang terdiri dari AD, AL, AU, Polri.

ABRI sebagai kekuatan sosial

merupakan salah satu unsur golongan karya yang ikut serta secara aktif dalam segala usaha dan kegiatan negara dan bangsa untuk mencapai tujuan nasional. Sesuai dengan Dwifungsi ABRI pada hakekatnya setiap kesatuan dan prajurit ABRI merupakan unsur kekuatan Hankam dan unsur ABRI sebagai kekuatan sosial.

ABRI sukarela

warga negara yang diikutsertakan secara sukarela dalam upaya bela negara melalui pengabdian dalam Angkatan Bersenjata Republik Indonesia.

ABRI wajib

warga negara yang diikutsertakan secara wajib dalam upaya bela negara melalui pengabdian dalam Angkatan Bersenjata Republik Indonesia selama jangka waktu tertentu.

ABRI wajib diluarmaskan

pengakhiran masa dinas ABRI wajib dengan hormat oleh pejabat yang berwenang karena telah selesainya ikatan dinas ABRI wajib, dengan mendapatkan hak-hak sebagai berikut :

- uang pesangon,
- uang pembeli pakaian,
- uang sokongan, dan
- asuransi ABRI.

absah

sah berlaku menurut undang-undang.

acara pemeriksaan

tata cara pemerksaan di sidang pengadilan menurut ketentuan undang-undang dan dibedakan atas 3 macam : (1) acara pemeriksaan biasa, (2) acara pemeriksaan singkat, (3) acara pemeriksaan cepat yang mencakup : (a) acara pemeriksaan perkara tindak pidana ringan, dan (b) acara pemeriksaan perkara pelanggaran lalulintas jalan tertentu.

acara pemeriksaan cepat

pemeriksaan di sidang pengadilan atas perkara tindak pidana yang di-ancam dengan pidana kurungan paling lama tiga bulan atau denda sebanyak-banyaknya Rp. 7.500,00, tindak pidana penghinaan ringan, serta perkara pelanggaran lalulintas jalan tertentu.

acara pidana akuisitor

proses peradilan pidana memperlakukan tersangka atau terdakwa sebagai pihak yang sederajat dengan penyidik atau penuntut umum, dan segala tindakan terhadapnya harus selalu berdasarkan undang-undang.

acara pidana inkuisitor

proses peradilan pidana yang menganggap tersangka atau terdakwa sebagai pihak yang tidak setingkat dengan penyidik atau penuntut umum,

adi bangkit

per-reveiele, sangkala untuk membangunkan para prajurit di waktu fajar.

adici

ketagihan obat bius atau minuman keras dan sebagainya.

adopsi

pengangkatan anak sebagai anak sendiri, melalui proses pengadilan.

affektive ranah afektif

merupakan tujuan pendidikan yang akan dicapai, mencakup aspek : (1) sikap, (2) nilai, (3) minat, dan (4) apresiasi.

agitasi

menggerakkan psikologi masa yang diarahkan kepada suatu tujuan tertentu.

agresi

penyerangan ke dalam wilayah negara lain.

ahli

seorang yang menguasai serta mengerti dan memahami sampai detail tentang suatu pekerjaan.

ahli waris polri/ABRI

janda/duda/anak/orang tua yang sah dari anggota ABRI yang gugur/tewas/meninggal dunia yang berhak menerima santunan sesuai dengan peraturan atau undang-undangan yang berlaku bagi ABRI/keluarganya.

ainul yakin, ilmu yakin dan hakul yakin

keyakinan berdasarkan pengalaman, keyakinan berdasarkan ilmu atau teori, dan keyakinan berdasarkan kenyataan yang tidak dapat disangkal lagi melihat bukti-bukti.

ajudan

seorang yang diperbantukan khusus kepada pejabat penting (biasanya ABRI) untuk kelancaran pelaksanaan tugas resmi di dalam dan di luar jam kantor (24 jam sehari dan terus mengikuti dimana diperlukan).

Akademi Kepolisian (AKPOL)

badan pelaksana pada tingkat Mabes Polri yang bertugas menyelenggarakan dan melaksanakan pendidikan pembentukan perwira sukarela Polri tingkat akademi.

akumulasi

penggunaan fakta-fakta yang tersimpan dalam ingatan untuk menafsirkan informasi yang diterima. Fakta-fakta itu pada dasarnya merupakan asumsi sehingga makin banyak pengalaman, makin banyak pula asumsi yang diperoleh dan akan mempermudah penafsiran.

aktual

masalah atau permasalahan baru yang sedang santer-santernya dibicarakan.

akurat (benar, tepat betul, dengan seksama, teliti)

berita atau informasi yang tepat dan dapat diyakini kebenarannya.

a'kut

penderitaan dalam keadaan gawat.

SENYUM DIKULUM

TURIS BINGUNG

SEORANG TURIS TIBA DIBANDARA SOEKARNO-HATTA BERTANYA KEPADA SEORANG PORTIR " PAK, APAKAH INI JAKARTA - INDONESIA ? "

PORTIR MENJAWAB : " HOOW - OOH !!! "

MENDENGAR JAWABAN ITU SI TURIS BINGUNG KARENA DIPERBENDAHARAAN BAHASA INDONESIA YANG DIMILIKINYA TIDAK DITEMUI KATA-KATA HOOW-OOH, KEMUDIAN SI TURIS MENDATANGI

SEORANG PEGAWAI GARUDA YANG BERDASI DAN BERTANYA " APAKAH INI JAKARTA/INDONESIA ? "

DI JAWAB : " ..YA !!! "

SI TURIS TAU TAPI MASIH RAGU-RAGU, KEMUDIAN BERTANYA PADA SEORANG POLISI : " APAKAH INI JAKARTA - INDONESIA ? "

POLISI MENJAWAB : " BENAR !! "

KEMUDIAN TURIS BERTANYA LAGI : ".....LOH TADI KOK ADA YANG MENJAWAB HOOW - OOH,YA, DAN SEKARANG ANDA MENJAWAB BENAR, APAKAH ARTINYA SAMA ?!" POLISI MENJAWAB : "YA ,SAMA ; ARTINYA ;CUMA KALAU YANG MENJAWAB HOW-OH ITU, KIRA-KIRA PENDIDIKANNYA SD, KALAU : "YA.." ITU LULUSAN S M U, KALAU : "BENAR", ITU BIASANYA SARJANA.

SI TURIS BERTANYA LAGI : KALAU DEMIKIAN BAPAK POLISI, SARJANA, YA ", POLISI MENJAWAB : " HOOWOOH ".

Motto :
Tiada Kemajuan
Tanpa Litbang !





